

Premi produttività 2014. Pubblicato il decreto

È stato pubblicato in G.U. il decreto che dà diritto ai lavoratori dipendenti di applicare l'aliquota agevolativa del 10% sui premi di produttività 2014

Premessa – È stato ampliato l'importo massimo agevolabile ai fini della detassazione dei premi di produttività per l'anno 2014. L'importo, infatti, passa da 2.500 euro a 3.000 euro lordi, mentre resta immutato il limite massimo di reddito (percepito nel 2013) per beneficiare della detassazione agevolata, pari a 40.000 euro lordi. A renderlo noto è il DPCM 19 febbraio 2014, recante le “Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014”, pubblicato il 29 aprile scorso in Gazzetta Ufficiale.

Detassazione 2014 – Il suddetto decreto concede la possibilità ai lavoratori dipendenti di poter applicare un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% sui premi di produttività aziendali.

Retribuzione di produttività - Le norme che individuano le voci retributive detassabili nel 2014 sono quelle relative al 2013, già contenute nel DPCM 22 gennaio 2013. All'art. 2 tale decreto aveva stabilito che per retribuzione di produttività s'intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento a indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, ovvero le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:

- ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati, finalizzati a un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Il monitoraggio - Quanto al monitoraggio e alla verifica di conformità degli accordi, valgono le stesse disposizioni contenute nel suddetto DPCM 22 gennaio 2013. I datori di lavoro, infatti, dovranno depositare i contratti presso la D.T.L. entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, allegando un'autodichiarazione di conformità. Sarà poi il Ministero del Lavoro a provvedere alla raccolta e al monitoraggio dei contratti depositati. È bene specificare, infine, che l'agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del contratto collettivo al quale è data esecuzione (per un contratto sottoscritto pertanto il 1° febbraio sarà possibile applicare l'agevolazione solo a partire da tale mese, senza possibilità di far “retroagire” l'efficacia delle previsioni collettive).

Foggia, 2 maggio 2014

a cura del Centro Studi Top Services